Ambitions. Droits. Appartenance.

Emploi et capacité juridique

Contenu

Introduction 2

1. La capacité juridique comme condition pour avoir un emploi 3

   A. Capacité juridique et autonomie 5

   B. Conséquences du déni de la capacité juridique sur l'emploi 8

2. L'emploi comme possibilité de faire partie de la communauté 11

   A. Emploi des personnes en situation de handicap intellectuel 11

   B. L'emploi comme moyen d'inclusion 15

Publications précédentes 18

2021

Inclusion Europe
Mouvement européen des personnes handicapées mentales et de leurs familles

Avenue des Arts 3, 1210 Bruxelles, Belgique
+32 25 02 28 15
secretariat@inclusion-europe.org

Cofinancé par
l'Union européenne

Introduction

Dans le cadre de notre plan 5E (Empowerment, Election, Education, Employer et En finir avec la ségrégation), Inclusion Europe se concentre sur le lien entre le thème de cette année, l'**emploi** et le droit de prendre des décisions.

Lire tous nos rapports sur l'impact de la capacité juridique.

En apprendre plus sur la campagne de 2021 sur l'Emploi.

L'article 12 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) prévoit que "*les personnes handicapées jouissent de la **capacité juridique** sur la base de l'égalité avec les autres dans tous les aspects de la vie*"[1]. C'est une condition pour que les personnes en situation de handicap intellectuel soient indépendantes et autonomes. De nos jours, de nombreux pays européens ont encore des lois anciennes qui sont incompatibles avec l'article 12 de la CDPH[2]. Les critères de perte de la capacité juridique varient dans l'UE et les lois des États membres sont dépassées[3]. La mise sous tutelle des personnes **en situation de handicap intellectuel** reste la solution la plus utilisée par les États membres de l'UE, mais la Suède et l'Allemagne peuvent être considérées comme des exemples de "soutien à l'exercice de la capacité juridique"[4].

[1] UNCRPD, Article 12, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf
[2] FRA, https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf
[3] FRA, https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf
[4] FRA, https://fra.europa.eu/sites/default/files/legal-capacity-intellectual-disabilities-mental-health-problems.pdf

La capacité juridique est importante car elle est une condition pour accéder à de nombreux autres droits.

Il en va de même pour l'**emploi**, car il donne aux personnes handicapées le sentiment d'appartenance à la communauté. L'article 27 de la CDPH reconnaît le droit des personnes handicapées à accéder au travail[5]. Mais de nombreuses personnes handicapées sont encore exclues du marché du travail. Approximativement, seulement 50,8% des employés en Europe ont un handicap alors que le taux de personnes employées sans handicap est de 74,8%[6]. Parmi les obstacles que rencontrent les personnes en situation de handicap intellectuel dans leur recherche d'emploi, la privation de leur capacité juridique en est assurément un.

Comment la capacité juridique est-elle liée à la possibilité pour les personnes handicapées d'avoir un emploi et comment l'emploi peut-il améliorer la capacité des personnes handicapées à prendre des décisions ?

1. La capacité juridique comme condition pour avoir un emploi

La capacité juridique garantit l'accès au droit de choisir et, par conséquent, à de nombreux autres droits.[7] Avoir une capacité juridique signifie être capable d'accepter ou de refuser un contrat de travail sans tuteur légal[8]. La capacité d'avoir un emploi et

[5] UNCRPD, Article 27, https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf
[6] Inclusion Europe, "L'emploi des personnes handicapées mentales. Avant, pendant et après la pandémie de Covid-19", https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2021/01/Covid-report-design-finalised_accessible.pdf.
[7] Inclusion Europe, "Le droit de prendre des décisions", https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/10/Legal-capacity-and-empowerment.pdf
[8] "Fiche d'information - Vie autonome pour les personnes présentant une déficience intellectuelle", https://inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2018/07/Fact-sheet-independent-living-for-people-with-intellectual-disabilities.pdf.

de gérer son argent est également fondamentale pour devenir indépendant et pouvoir faire des choix en tant que membre d'une communauté.

Par conséquent, même si certaines personnes peuvent avoir besoin d'un soutien pour prendre des décisions, cela ne devrait pas signifier que leur possibilité de décider doit être supprimée. Par le passé, et encore aujourd'hui, les personnes en situation de handicap intellectuel ou avec un handicap psychosocial ont été confrontées à de nombreux défis dans le monde entier. Les progrès réalisés dans le domaine médical au cours du XXe siècle ont été interprétés comme une nouvelle façon de prendre en charge les personnes avec un handicap intellectuel. Cependant, le handicap intellectuel était considérée comme une question non seulement médicale mais aussi juridique.[9] Cela a également façonné les moyens actuels de limiter la restriction des droits légaux des personnes - en situation de handicap intellectuel.

Le déni ou la restriction de leur capacité juridique est généralement justifié :

- une condition médicale (approche du statut),
- une décision antérieure perçue comme mauvaise (approche par les résultats),
- avoir des compétences décisionnelles perçues comme déficientes (approche fonctionnelle).

[9] Hoffman Istvan et Könczei György, "Legal Regulations Relating to the Passive and Active Legal Capacity of Persons with Intellectual and Psychosocial Disabilities in Light of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Impending Reform of the Hungarian Civil Code", *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, Vol.33, No.1, 9th janvier 2001.

A. Capacité juridique et autonomie

"La capacité juridique est l'aptitude à détenir des droits et des devoirs (capacité juridique) et à exercer ces droits et ces devoirs (capacité juridique)." [10]

La capacité juridique est le **droit d'avoir des droits** et la **capacité de les exercer**. D'une part, cela signifie avoir la capacité de détenir des droits et d'assumer des responsabilités ; d'autre part, la capacité juridique permet à la personne d'exercer, de revendiquer et de défendre ses droits et d'assumer ses responsabilités par elle-même.

La capacité juridique signifie également être capable de prendre des décisions juridiquement contraignantes.[11]

La capacité juridique agit ***"comme une épée qui permet de faire ses propres choix"*** *et "****comme un bouclier qui protège les autres lorsqu'ils prétendent prendre des décisions à notre place****, même s'ils sont bien intentionnés"*[12]*.*

Mais dans la vie, il y a aussi la possibilité de faire des erreurs et d'en tirer des leçons. Cela devrait également être le cas pour les personnes en situation de handicap intellectuel.

---

[10] Assemblée générale, " Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées " A/HRC/37/56 (12 décembre 2017), 7 et version Easy-to-Read, 3.
[11] Assemblée générale, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées A/HRC/37/56 (12 décembre 2017) 14.
[12] Réforme du droit de la capacité juridique : La révolution de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées par Gerard Quinn, professeur de droit, directeur du Centre for Disability Law & Policy, NUI Galway http://frontline-ireland.com/legal-capacity-law-reform-the-revolution-of-the-un-convention-on-the-rights-of-persons-with-disability/

Voici quelques exemples d'aspects de la vie où la capacité juridique est nécessaire :

- Gérer, posséder ou hériter de biens
- Accès aux ressources financières, prêts et aux hypothèques
- Avoir un certificat de naissance et un passeport
- Prendre des décisions médicales
- Vivre de manière indépendante
- Choisir où ou avec qui vivre
- Se marier et fonder une famille
- Accès à la justice
- Voter ou se présenter aux élections
- **Signer des contrats, y compris des contrats de travail**

Les mesures de protection des personnes en situation de handicap intellectuel sont interprétées comme une forme de protection des sujets jugés comme n'ayant pas d'autodétermination ; cette définition inclut les personnes en situation de handicap intellectuel. Pour cette raison, les personnes en situation de handicap intellectuel se voient souvent désigner un tuteur, considéré comme digne de confiance et qui assume le pouvoir de prendre des décisions parce que la personne est considérée comme "*incapable de prendre soin d'elle-même*"[13].

Ces **mesures** sont **graves** : une approche conduisant à la restriction de la capacité juridique est inacceptable, étant donné qu'elle est appliquée de manière discriminatoire aux personnes handicapées et qu'elle présume être en mesure d'évaluer le fonctionnement interne de l'esprit humain.

Il n'y a jamais de justification pour nier ou restreindre la capacité juridique d'un individu, " *[e]n tout temps, y compris dans les situations de crise, l'autonomie individuelle*

[13] Hofmayer Sarah & Chen Bo, "Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment", *Ars Vivendi Journal*, No.12, March 2020

et la capacité des personnes handicapées à prendre des décisions doivent être respectées."[14]

Lorsque le choix d'une personne ne peut être certain, par exemple en cas de besoins d'assistance complexes, la décision doit être fondée sur la meilleure interprétation de la volonté et de la préférence de la personne et non sur le "principe de l'intérêt supérieur", tel qu'indiqué par une préférence manifeste antérieure ou une directive avancée.[15]

Le Comité des droits des personnes handicapées a expressément déclaré qu'un handicap ne peut jamais être une raison pour refuser à un individu son droit à la capacité juridique.

Les restrictions et limitations de la capacité juridique ne se contentent pas de nier les droits des personnes handicapées, elles "*perpétuent la discrimination et l'exclusion à l'encontre des personnes handicapées et ouvrent la voie à différentes formes d'abus, de corruption, d'exploitation, de coercition et d'institutionnalisation*."[16]

[14] Assemblée générale, " Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées " A/HRC/37/56 (12 décembre 2017), https://www.ohchr.org/documents/hrbodies/crpd/gc/dgcarticle12.doc.
[15] Assemblée générale, " Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées " A/HRC/37/56 (12 décembre 2017), 7 et version Easy-to-Read, 5.
[16] Assemblée générale, Rapport du Rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées A/HRC/37/56 (12 décembre 2017) 16.

B. Conséquences du déni de la capacité juridique sur l'emploi

Les restrictions de la capacité juridique combinées aux barrières sociales telles que les préjugés et la discrimination empêchent souvent les personnes **en situation de handicap intellectuel** d'accéder à l'emploi, dès la conclusion d'un contrat de travail.

Une fois que leur capacité juridique est limitée, les personnes **en situation de handicap intellectuel** sont normalement placées sous un régime de **prise de décision substituée** ou de **tutelle**, où un représentant légal (ou tuteur) est nommé pour prendre des décisions en leur nom.

Dans les cas les plus extrêmes, les personnes handicapées sont placées sous **tutelle plénière**, ce qui signifie que le tuteur assume le droit de prendre toutes les décisions et supplante totalement l'autodétermination de la personne. En revanche, lorsque la **tutelle partielle** s'applique, la personne conserve le droit de prendre certains types de décisions ; toutefois, l'**intervention du tuteur est nécessaire pour prendre des décisions juridiquement contraignantes sur des questions importantes, notamment en matière d'emploi.**

Même si des systèmes de tutelle existent dans tous les pays, il est également important de souligner le rôle de la famille en tant que "tutelle informelle". En raison du réseau social souvent limité des personnes en situation de handicap intellectuel, celles-ci peuvent facilement se retrouver "*victimes de surprotection et d'isolement*"[17].

Tout cela représente un obstacle important aux possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap intellectuel.

La personne sous tutelle ne peut pas signer un contrat de travail de son propre chef.

[17] Hofmayer Sarah & Chen Bo, "Denial of Legal Capacity as a Barrier to Inclusive Employment", *Ars Vivendi Journal*, No.12, March 2020, file:///C:/Users/Fabio/Downloads/2020-Chen-Hofmayer-AVJ12-final.pdf

Les contrats ou accords conclus par une personne dont la capacité juridique est limitée **peuvent être annulés** car ils sont nuls et non exécutoires.

La validité du contrat de travail **repose** donc souvent **sur l'accord du tuteur.**

De la même manière, toute autre décision importante ayant un impact sur la relation avec l'employeur dépendrait du tuteur, y compris la fin d'un contrat de travail.

De plus, il est souvent demandé à un employé d'accomplir des actes juridiquement contraignants au nom de son employeur. Ainsi, en raison des restrictions de capacité juridique, les employeurs peuvent être préoccupés par le manque de capacité juridique des personnes en situation de handicap intellectuel à interagir avec des tiers (clients) en ce qui concerne les relations juridiques privées. Cet aspect représente un obstacle supplémentaire à l'emploi car il empêcherait les employeurs d'embaucher une personne dont la capacité juridique est limitée.

Un autre aspect à considérer concerne la capacité de la personne à gérer et à décider de la façon dont elle dépense son argent. Le tuteur pourrait prendre en charge la gestion du salaire ou du traitement de l'employé en situation de handicap intellectuel. Les personnes en situation de handicap intellectuel ayant une capacité juridique limitée ne disposent pas de l'autodétermination dans ce domaine. La CDPH exige l'abandon du principe de l'intérêt supérieur, qui consiste à identifier la décision que prendrait une personne moyenne « raisonnable » dans la même situation.

Lorsque le principe de l'intérêt supérieur s'applique, le tuteur prend les décisions au nom de la personne après une évaluation objective des circonstances données visant à identifier ce qu'il y a de mieux à faire, indépendamment des aspirations, des préférences, des souhaits et de l'opinion de la personne. Cependant, ce qui est considéré comme le meilleur pour une personne « raisonnable » peut être en contradiction avec ce qui est considéré comme le meilleur par la personne concernée. Le principe de l'intérêt supérieur doit être abandonné car il dépersonnalise les

décisions qui ont un impact si important sur la vie des personnes ayant capacité juridique limitée.

Au contraire, les décisions ayant un impact sur n'importe quel aspect de la vie d'une personne handicapée, y compris bien sûr l'emploi, devraient être ancrées dans sa volonté et ses préférences, qui renvoient aux choix et aux goûts subjectifs et individuels de la personne concernée.[18]

Les décisions prises en fonction de la volonté et des préférences de la personne sont des décisions qui tiennent compte des aspirations, des souhaits, de la perspective personnelle globale et de la personnalité de la personne ayant besoin d'aide.

Le principe de l'intérêt supérieur peut avoir tendance à se concentrer sur les aspects financiers de l'emploi, comme la garantie d'un revenu continu. Toutefois, cela peut se faire au détriment des souhaits et préférences personnels. Une décision en matière d'emploi ne se résume pas à la dimension financière, mais consiste à contribuer à la société, à construire son identité personnelle, à gagner en estime de soi et en respect, à trouver quelque chose d'intéressant à faire et à appartenir à un groupe, un réseau social. Il est donc difficile, voire impossible, de déterminer quel serait le meilleur intérêt objectif. [19]

En bref, **les restrictions à la capacité juridique** d'une personne en situation de handicap intellectuel représentent **un obstacle à l'emploi**, car la personne serait privée de ses droits :

- la capacité de signer seul le contrat de travail ;
- la capacité d'exécuter toute tâche nécessitant d'agir au nom de l'employeur ;

[18] Comité des droits des personnes handicapées, Observation générale n° 1 CRPD/C/GC/1 (2014) - Article 12 : Reconnaissance égale devant la loi.
[19] Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Le déni de capacité juridique comme obstacle à l'emploi inclusif. 12. 2-24.

- la capacité de prendre les décisions les plus importantes concernant la relation avec l'employeur, y compris la résiliation du contrat ;
- la possibilité de choisir le travail et de prendre toutes les décisions pertinentes en fonction de leurs souhaits et préférences ;
- la capacité de recevoir le salaire et de décider comment dépenser son propre argent

Au lieu de cela, ces décisions seraient soumises à l'évaluation du tuteur sur la base du principe de l'intérêt supérieur.

2. L'emploi comme possibilité de faire partie de la communauté

A. Emploi des personnes en situation de handicap intellectuel

Il existe plusieurs options et solutions pour assurer l'emploi des personnes en situation de handicap intellectuel sur le marché du travail.

Premièrement, les **barrières existantes liées à la capacité juridique doivent être éliminées** pour les personnes handicapées qui tentent d'accéder à l'emploi. Cela signifie reconnaître la pleine capacité des personnes en situation de handicap intellectuel en supprimant toute forme de restrictions, limitations et dispositions niant leur capacité juridique, conformément à l'article 12 de la CDPH.

La reconnaissance de la capacité juridique de la personne est cruciale pour l'autodétermination, la prise de décisions autonomes et juridiquement contraignantes, et l'accès à l'emploi conformément à ses souhaits et préférences.

Supprimer les restrictions à la capacité juridique signifie également abolir les régimes de prise de décision substituée qui remplacent la capacité des personnes par les décisions d'un tiers. La tutelle plénière et partielle doit être supprimée.

L'accès à l'emploi ainsi que toute décision liée à l'emploi ne devraient pas être soumis à l'approbation, au consentement ou au veto de quiconque. Comme toute autre décision ayant un impact sur la vie de personne en situation de handicap intellectuel , les décisions concernant l'emploi devraient être l'expression des choix, des goûts, des considérations subjectives et des aspirations personnelles de la personne. Les **cadres juridiques nationaux devraient donc abandonner le principe de l'intérêt supérieur ainsi que de la tutelle**.

Bien sûr, reconnaître la pleine capacité juridique des personnes en situation de handicap intellectuel ne signifie pas nier les nombreux défis qui se posent lorsqu'il s'agit de prendre des décisions. Cependant, il faut mettre fin aux systèmes traditionnels de capacité juridique fondés sur des points de vue paternalistes et des stéréotypes qui déresponsabilisent les personnes en situation de handicap intellectuel.

Les personnes en situation de handicap intellectuel ont besoin de solutions qui répondent à leurs besoins et leur permettent de surmonter ces difficultés, tout en préservant leur autonomie et leur indépendance.

Sur ce point, la CDPH affirme que les États doivent "***prendre des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à l'aide dont elles peuvent avoir besoin pour exercer leur capacité juridique***"[20] .

[20] UNCRPD, article 12(3).

Par conséquent, comme le souligne le Comité CDPH, toute forme de régime de prise de décision substituée doit être remplacée par des **mécanismes d'aide à la prise de décision.** [21]

L'aide comprend des **solutions formelles et informelles.** Elles peuvent varier d'une personne à l'autre en raison de la diversité des besoins (s'il y en a) de la personne mais, dans tous les cas, les différentes options doivent donner la **priorité à la volonté et aux préférences de la personne** et **respecter les droits de l'Homme**.

En ce qui concerne l'emploi, l'aide peut passer par ce que l'on appelle l'**emploi assisté**.

L'emploi assisté vise à donner aux personnes en situation de handicap intellectuel le soutien nécessaire afin d'augmenter leurs chances d'obtenir et/ou de conserver un emploi.

L'emploi assisté suit l'idée de "**placer, former et maintenir**", en donnant la priorité aux emplois qui répondent aux critères et aux souhaits de la personne, puis en se concentrant sur le maintien de l'emploi.[22]

Le soutien nécessaire est assuré par la mise à disposition d'un **assistant de travail** ou d'un **job coach**.

"Je ferai tout ce qu'il faut pour que l'emploi de notre première personne en situation de handicap intellectuel fonctionne. Pour commencer, je ferai appel à une organisation externe. Au début, j'apprécierai beaucoup la présence d'un job coach sur le lieu de travail. Une formation sera dispensée à l'employé en situation de handicap intellectuel. Tous mes

[21] Comité des droits des personnes handicapées, Observation générale n° 1 CRPD/C/GC/1 (2014) - Article 12 : Reconnaissance égale devant la loi.
[22] Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Le déni de capacité juridique comme obstacle à l'emploi inclusif. 12. 2-24.

collaborateurs reçoivent une formation lorsqu'ils commencent dans cette entreprise." [23]

Ce rôle vise à offrir à la personne en situation de handicap intellectuel un **soutien continu**, depuis la recherche d'emploi, la conclusion du contrat de travail, les questions quotidiennes liées au travail jusqu'à la fin du contrat.

Le **soutien apporté par le coach est varié et dépend des besoins de la personne. Le coach doit travailler avec l'employeur et l'employé pour créer un partenariat fructueux**. L'objectif est de faciliter la réussite à long terme.

Un moment crucial du soutien est représenté par l'**adéquation des emplois**. Il s'agit des processus visant à associer un candidat ou un employé en situation de handicap intellectuel à l'ensemble des tâches les plus appropriées.

Cela inclus la création du poste pour qu'il corresponde mieux aux intérêts, aux capacités et aux aptitudes et compétences de l'employé[24].

Les accompagnateurs professionnels peuvent également :

- aider la personne à établir son contrat de travail
- aider l'employé en situation de handicap intellectuel à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de son emploi
- protéger l'employé
- travailler avec l'employeur pour garantir des aménagements raisonnables
- aider les employeurs à communiquer de manière efficace avec le salarié
- aider l'employé à avoir un comportement approprié sur le lieu de travail.[25]

[23] Témoignage cas 5, Mon talent pour la diversité Projet MTFD _RAPPORT FINAL_19 juin 2020, 24.
[24] MTFD_FINAL REPORT_19June2020, 12.
[25] Voir, Mentalhelp.net Emploi assisté et sites de travail intégré https://www.mentalhelp.net/intellectual-disabilities/supported-employment-and-integrated-work-sites/

Outre le soutien sur les aspects pratiques, **le job coach soutiendra également l'employé dans sa prise de décision ainsi que pour toute question concernant la situation d'emploi elle-même.**

En effet, dans le modèle de l'emploi assisté, le job coach est la personne qui connaît le mieux les spécificités de l'emploi et qui a la connaissance du niveau de satisfaction au travail, du stress et des souhaits de la personne pour expliquer les implications des changements potentiels et donner des conseils pertinents[26].

B. L'emploi comme moyen d'inclusion

---

*"**Avoir un emploi, c'est être indépendant**, c'est avoir des collègues de travail et cela me donne le sentiment que ce que je fais est important. Je travaille depuis longtemps et je suis heureux de mon travail. Mais je sais que toutes les personnes **en situation de handicap intellectuel** n'ont pas la possibilité d'avoir un emploi."**Soufiane El Amrani***

Garantir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap intellectuel est essentiel pour parvenir à une société inclusive où elles sont en mesure de faire leurs propres choix et de vivre de manière indépendante. **Avoir un emploi permet aux personnes handicapées d'avoir une indépendance financière, de se sentir valorisées et d'apporter leurs talents à la société**.

Le fait d'avoir un emploi améliore également les compétences sociales des personnes en situation de handicap intellectuel, en les encourageant à nouer des amitiés sur le lieu de travail.

[26] Hofmayer, Sarah & Chen, Bo. (2020). Le déni de capacité juridique comme obstacle à l'emploi inclusif. 12. 2-24.

"Avoir un emploi est important. Si vous avez un travail et un salaire, vous pouvez être indépendant financièrement. Vous avez aussi des collègues et des amis au travail." ~ **László Bercse**

Avoir un emploi est également essentiel pour la confiance, l'estime de soi et l'identité personnelle des personnes en situation de handicap intellectuel, car elles peuvent se sentir utiles en effectuant des tâches au travail et en accomplissant des tâches importantes pour leur employeur. Elles voient que leurs compétences sont utilisées à bon escient.

Cependant, en raison des obstacles sociaux et juridiques mis en évidence, la grande majorité des personnes **en situation de handicap intellectuel** sont confrontées au chômage et risquent la pauvreté. La création d'une opportunité d'indépendance financière peut donc changer leur vie.

Bien qu'elles soient exclues des possibilités d'emploi, les **personnes en situation de handicap intellectuel sont talentueuses et compétentes**.

"*Mon travailleur en situation de handicap intellectuel est très actif et dévoué. J'aimerais avoir 30 autres travailleurs comme lui. "* [27]

Proposer un travail aux personnes en situation de handicap intellectuel est très bénéfique non seulement pour les employés, mais aussi pour le lieu de travail et le marché ouvert de l'emploi dans son ensemble.

Les travailleurs en situation de handicap intellectuel sont considérés comme des employés généralement stables, fiables et compétents et, à ce titre, ils représentent une ressource potentiellement précieuse pour la main-d'œuvre. [28]

[27] Cas témoignage 2, Mon talent pour la diversité Projet MTFD _RAPPORT FINAL_19 juin 2020, 12
[28] Lysaght et al. (2010) - Canada

Offrir du travail aux personnes en situation de handicap intellectuel est très bénéfique non seulement pour les employés mais aussi pour le marché du travail dans son ensemble.

"Mes talents pour la diversité" est un projet qui s'attaque au problème du chômage des personnes en situation de handicap intellectuel en promouvant la gestion de la diversité auprès des employeurs privés et publics. De nombreuses entreprises et organisations tentent aujourd'hui de changer les choses en employant davantage de personnes en situation de handicap intellectuel et en encourageant leur intégration sur le lieu de travail par un soutien continu.

Comme le souligne le rapport, la participation active des personnes en situation de handicap intellectuel dans l'organisation :

- peut changer les processus et les systèmes d'une bonne manière pour tout le monde
- apporte une vision différente sur les choses qui peuvent rénover l'environnement de travail
- renforce la fierté des employés en situation de handicap intellectuel, ce qui en fait d'excellents ambassadeurs. Ils auront à cœur de montrer au monde extérieur que leur employeur se soucie de la diversité et leur donne des chances. L'entreprise en bénéficiera.
- accroître la tolérance et l'esprit d'équipe entre collègues[29].

[29] Mon talent pour la diversité Projet MTFD _RAPPORT FINAL_19 juin 2020, 32

Publications précédentes

Rapport de l'Agence des droits fondamentaux (FRA) sur la capacité juridique.

Rapport de Santé Mentale Europe (SME) sur l'exclusion.

Document de position d'Inclusion Europe sur les garanties de la capacité juridique.

Rapport d'Inclusion Europe sur l'emploi et Covid-19.

Recherche de l'Antwerp Management School (AMS) sur l'emploi inclusif.

Recherche d'Inclusion Europe sur les lois et les politiques en faveur de l'emploi inclusif.

Chartes de la diversité de l'Union européenne sur l'emploi.

Continuons à parler !

Ambition. Droits. Appartenance.

www.inclusion-europe.eu

Avenue des Arts 3, 1210 Bruxelles, Belgique

secretariat@inclusion-europe.org

+32 25 02 28 15

Twitter

Facebook

LinkedIn

YouTube

Instagram

20 millions de personnes en situation de handicap intellectuel et leurs familles dans 39 pays européens.

Cofinancé par l'Union européenne.

L'Union européenne n'assume aucune responsabilité quant au contenu de ce rapport.